



## PARECER N.º 389/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 1168 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10/8/2015, através de correio registado datado de 7/8/2015, da entidade ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira.
- 1.2. Em documento datado de 6/7/2015, e recebido na mesma data, a trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, em síntese, nos seguintes termos:
  - 1.2.1. *Venho solicitar a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho para prestar assistência inadiável ao meu filho menor, até que este complete 12 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;*
  - 1.2.2. *O horário que necessito seria das 9h às 17h, de segunda a sexta-feira, com início a 18/9.*
- 1.3. A entidade empregadora notificou pessoalmente a trabalhadora da intenção de recusa em 24/7/2015, escrevendo esta na própria folha do seu requerimento a expressão “*tomei conhecimento*”, e onde consta também uma deliberação do Conselho de Administração, também manuscrita, do seguinte teor: “*De acordo*



*com as informações delibera-se na intenção de indeferimento. Submeta-se ao parecer prévio da CITE”.*

**1.4.** A entidade junta ao processo uma informação subscrita pela enfermeira diretora datada de 7/5/2015, mas não evidenciando que tenha sido notificada à trabalhadora, e que, sinteticamente, diz o seguinte:

**1.4.1.** *O presente pedido deve ser indeferido com base no seguinte:*

*- Solicitou-se à enfermeira chefe do serviço de obstetrícia onde a enfermeira está colocada, informação sobre a disponibilidade do serviço para possibilitar à requerente o regime de horário solicitado. Foi fornecida a informação que se transcreve “A distribuição das enfermeiras por turno é de Manhã 3 mais a enfermeira Coordenadora, Tarde 3 e Noite 3. Dia 9 de setembro regressa de licença de maternidade outra trabalhadora com horário de amamentação. Para que os restantes elementos da equipa façam Manhã durante a semana é incompatível responder favoravelmente ao pedido da enfermeira requerente”.*

**1.4.2.** *A requerente tem o direito à atribuição de horário compatível com amamentação/aleitamento até ao dia 18 de janeiro de 2016. Não podendo no entanto ser garantida a realização do trabalho apenas nos dias úteis, conforme requerido.*

**1.4.3.** *Os serviços do hospital pela sua natureza, de funcionamento ininterrupto, nas 24 horas, 365 dias por ano.*

**1.4.4.** *Existem várias situações similares à da requerente, em profissionais de enfermagem do hospital, mas a necessidade de assegurar os cuidados aos doentes nas 24 horas dificulta a atribuição deste regime de horário.*



- 1.4.5.** *Nestas situações, tem sido proposto e acordado com os(as) enfermeiros(as) a elaboração das suas escalas de trabalho compatíveis com as dos cônjuges, situação que tem sido favorável e aceite pelos(as) requerentes.*
- 1.4.6.** *Existem em todos os serviços do hospital várias enfermeiras a usarem do direito de horário compatível com a amamentação, realizado de 2ª a domingo.*
- 1.4.7.** *Todos(as) enfermeiras(os) têm o direito no período das 4 semanas, a que pelo menos um dia descanso coincida com o sábado ou com o domingo, conforme o estabelecido no n.º 2 do art.º 56º do Dec. Lei 437/91 de 8 de novembro.*
- 1.4.8.** *Todas(os) enfermeiras(os) estão sujeitos à avaliação de desempenho, pelo que, para viabilizar a observação pelas chefias para a operacionalização e fundamentação desta avaliação necessitam de realizar trabalho nos turnos da manhã, de 2ª a 6ª feira. Está definido a realização de 4 destes turnos nas 4 semanas, por escala. As escalas são elaboradas para períodos de 4 semanas, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do Art.º 56.º do Dec. Lei 437/91 de 8 de novembro.*
- 1.5.** A trabalhadora apresentou apreciação da intenção de recusa em 31/7/2015, dizendo, em síntese, o seguinte:
- 1.5.1.** *Venho por este meio expor a minha posição face ao indeferimento do meu requerimento de pedido de horário flexível e, uma vez que não me foram expostos os motivos de tal parecer.*
- 1.5.2.** *Tomei conhecimento da intenção de indeferimento no passado dia 24 de julho de 2015, em resposta ao requerimento apresentado no dia 6 de julho de 2015 e,*



*como tal, contraponho o parecer do Conselho de Administração do ..., alegando as razões imperiosas pelas quais realizei o meu pedido.*

**1.5.3.** *Importa em primeiro lugar reafirmar a impreterível necessidade de assegurar cuidados ao meu filho menor de 6 meses de idade.*

**1.5.4.** *É de referir que o requerimento apresentado remete, também, para o término do horário de amamentação que atualmente usufruo. É complicado, senão impossível, trabalhar no período das 16:00H às 23H30, ou mesmo das 23H00 às 08H30, em qualquer dia da semana.*

**1.5.5.** *Assim, face a tudo que foi exposto e, tendo por base a legislação aplicável, peço a Vª Exª que me conceda flexibilidade de horário, em período em que tenha os cuidados ao meu filho assegurados de segunda-feira a sexta-feira.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

**2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito .... à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*



- 2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que o *trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*
- 2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
  - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - *Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido nos seus precisos termos.
- 2.7.** No processo ora em apreciação a trabalhadora pede o horário entre as 9h e as 17h, de segunda a sexta-feira.



- 2.8.** A entidade patronal notifica a trabalhadora da deliberação do seu Conselho de Administração, donde não consta qualquer fundamento da recusa do horário, remetendo para uma “informação” que não foi notificada à trabalhadora.
- 2.8.1.** Esta conclusão resulta da inexistência de evidências no processo de que foi dado conhecimento à requerente da referida “informação”, o que é confirmado também pela trabalhadora na apreciação da intenção de recusa.
- 2.9.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).
- 2.10.** O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que *o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar*.
- 2.11.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.12.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art.º 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.



- 2.13.** Também é do interesse do serviço que os/as trabalhadores/as, quaisquer que sejam as categorias profissionais que detenham, pratiquem horários de trabalho que lhes permitam tempo suficiente de descanso, não só como garantia da sua segurança e saúde como também da qualidade da sua prestação de trabalho. Todos/as têm, portanto, o direito de prestar o seu trabalho em boas condições físicas, psicológicas e de segurança, o que decorre também de princípios constitucionais (art.º 59.º, 1, c) CRP).
- 2.14.** Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.
- 2.15.** Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.
- 2.16.** Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, que não indicou, e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.
- 2.17.** Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.



### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ... do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos em que é formulado pela trabalhadora ...
  
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**